

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca

Intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori in deroga per il periodo 1.1.2014 – 31.3.2014

Il giorno 23 dicembre 2013, presso la sede della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia di Corso Cavour, 1, Trieste, si sono incontrati:

- per la Regione Friuli Venezia Giulia l'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca Loredana Panariti;
- per la CGIL regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISL
- per l'Unione sindacale regionale UIL
- per l'U.G.L. Unione regionale
- per l'Unione sindacale regionale CISAL
- per la Confsal Friuli Venezia Giulia
- per la C.U.B. - RdB
- per l'Unione regionale Federmanager CIDA
- per la Federazione regionale piccole e medie industrie del Friuli Venezia Giulia
- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia
- per Confartigianato federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia Giulia
- per la CNA – Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale economica slovena ;
- per l'Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia
- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia
- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia
- per l'Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia
- per l'Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia
- per la Federazione regionale Coldiretti
- per la Confederazione italiana Agricoltori
- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia
- per la KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori
- per la Confederazione delle Professioni
- per la COLAP Professioni
- per Confedertecnica
- Consigliere regionale di parità
- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia

- per la Consulta regionale dei disabili

al fine di stipulare l'intesa relativa alla concessione degli ammortizzatori sociali in deroga per il primo trimestre 2014.

Sono altresì presenti

l'INPS regionale del Friuli Venezia Giulia nelle persone del dott. Michelino De Carlo.

l'EBIART

l'EBITER

il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia

Premesso che:

- a) l'articolo 2, comma 64, della legge 28 giugno 2012, n. 92, ha previsto la possibilità di concedere gli ammortizzatori sociali in deroga per gli anni 2013 - 2016;
- b) le parti condividono in via generale l'opportunità di estendere anche al 2014 i criteri e le modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga inizialmente adottati nel 2011, nel 2012 e nel 2013;
- c) le parti prendono atto che con nota di data 27 novembre 2013 è stato trasmesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali alla Segreteria della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri uno schema di decreto interministeriale recante criteri comuni per la concessione di ammortizzatori sociali in deroga;
- d) con nota prot. 43332 di data 16 dicembre 2013 la Direzione Generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha invitato le Regioni e le Province autonome, nelle more dell'entrata in vigore dei criteri di cui alla lettera c), "a provvedere a concessioni di ammortizzatori in deroga limitati nel tempo e, comunque, non superiori a 6 mesi, nel limite delle risorse finanziarie disponibili";
- e) al fine di garantire l'operatività sul territorio regionale degli ammortizzatori sociali in deroga dall'1 gennaio 2014, le parti condividono l'opportunità di sottoscrivere un'intesa relativa al primo trimestre 2014.

Tutto quanto sopra premesso, le parti concordano quanto segue:

TRATTAMENTO DI MOBILITÀ IN DEROGA

1. Possono beneficiare del trattamento di mobilità in deroga i lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia che, nel periodo dall'1.1.2014 al 31.3.2014, abbiano subito un licenziamento collettivo, plurimo ovvero individuale per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione,

trasformazione o cessazione di attività o di lavoro, ovvero si siano dimessi per giusta causa, a condizione che:

- a) siano esclusi dal diritto alla percezione dell'indennità di mobilità, delle indennità di disoccupazione di cui all'articolo 2 della legge 92/2012 (ASpI e Mini ASpI) o di altra tipologia di trattamento di disoccupazione;
 - b) abbiano presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento ovvero presso il posto di lavoro dal quale si sono dimessi un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni;
 - c) con riferimento al medesimo evento, non abbiano già fatto richiesta di analogo trattamento ad altra Regione.
2. Il trattamento di cui al punto 1 può essere concesso con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, ivi compresi:
- a) lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato;
 - b) apprendisti, anche nell'ipotesi di recesso del datore di lavoro successivo al superamento del periodo di apprendistato, purché il recesso sia connesso ad un giustificato motivo oggettivo ai sensi del punto 1;
 - c) lavoratori assunti dalle agenzie di somministrazione, in caso di cessazione del rapporto del lavoratore con l'agenzia somministratrice di lavoro nelle ipotesi di cui al punto 1;
 - d) soci lavoratori di cooperative, escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali in base alla vigente normativa nazionale, che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato;
 - e) lavoratori agricoli.
3. Il trattamento di cui al punto 1 viene concesso per un periodo non superiore a sei mesi.
4. A pena di decadenza la domanda per il trattamento di cui al punto 1 deve essere presentata all'INPS provinciale, anche per il tramite dei Patronati, esclusivamente in via telematica, entro sessantotto giorni dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa.
5. I datori di lavoro, all'atto del licenziamento o delle dimissioni per giusta causa, provvedono ad informare i potenziali beneficiari della possibilità di richiedere il trattamento di cui al punto 1.
6. Sono previste, per il periodo dall'1.1.2014 fino al 31.3.2014, proroghe e nuove concessioni del trattamento di mobilità in deroga nel settore delle imprese di spedizioni iscritte presso una delle CCIAA del Friuli Venezia Giulia in attuazione di quanto previsto dall'articolo 76 del decreto legislativo 59/2010, come integrato e corretto dal decreto legislativo 147/2012, e dalle relative disposizioni attuative e/o iscritte nell'elenco autorizzato degli spedizionieri delle Province di Trieste, Gorizia, Udine e Pordenone della CCIAA, in possesso dei requisiti previsti per l'esercizio dell'attività, e nel settore degli spedizionieri doganali iscritti nell'albo professionale, nonché per dipendenti delle imprese che esercitino, quale attività esclusiva o primaria, l'attività di autotrasporto in conto terzi (individuata dal codice ATECO 2007 49.41, ex codice ATECO 2002 60.24) prive di

ammortizzatori sociali previsti dalle vigenti norme ovvero da accordi in materia, a condizione che dette imprese siano iscritte agli albi degli autotrasportatori tenuti presso le sedi provinciali del Friuli Venezia Giulia della Motorizzazione civile.

La mobilità in deroga viene erogata a lavoratori residenti e/o domiciliati in Friuli Venezia Giulia per i seguenti periodi:

a) in relazione alle nuove concessioni, per sei mesi;

b) in relazione alle proroghe:

1. per sei mesi, qualora i lavoratori, indipendentemente dal periodo di mobilità in deroga già percepito, alla data dell'1.1.2014 siano di età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni;

2. per sei mesi, qualora i lavoratori, indipendentemente dalla loro età anagrafica, alla data dell'1.1.2014 risultino avere percepito la mobilità in deroga per un periodo non superiore a diciotto mesi;

3. per sei mesi a favore delle lavoratrici, indipendentemente dalla loro età anagrafica e dal periodo di trattamento di mobilità in deroga già percepito;

4. per cinque mesi in tutti gli altri casi.

7. Con riferimento alle nuove concessioni di cui al punto 6, la domanda di trattamento di mobilità in deroga deve essere presentata, a pena di decadenza, all'INPS provinciale entro sessantotto giorni dal licenziamento o dalle dimissioni per giusta causa ovvero, qualora ciò costituisca termine più favorevole, entro trenta giorni dall'emanazione del decreto di autorizzazione del trattamento di mobilità in deroga.

Con riferimento alle proroghe di cui al punto 6, la domanda di trattamento deve essere presentata, a pena di decadenza, all'INPS provinciale entro sessantotto giorni dalla conclusione del precedente periodo di trattamento di mobilità in deroga usufruito.

8. Conformemente a quanto previsto dal punto 9 dell'intesa regionale di data 21 dicembre 2012, il Servizio lavoro e pari opportunità della Regione provvede ad autorizzare a favore dei soggetti aventi diritto periodi residui di trattamento di mobilità in deroga eccedenti il 31 dicembre 2013 della durata massima di sei mesi.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

9. Sono previste concessioni del trattamento di integrazione salariale in deroga a seguito di sospensione a zero ore ovvero di riduzione dell'orario di lavoro verticale od orizzontale per i dipendenti di datori di lavoro privati che, in base alla vigente normativa nazionale, non siano destinatari di trattamenti di integrazione salariale, ovvero che siano destinatari della sola integrazione salariale ordinaria o della sola integrazione salariale straordinaria. Possono beneficiare del trattamento di cui al presente punto tutti i lavoratori subordinati, i quali abbiano conseguito un'anzianità lavorativa presso il datore di lavoro di almeno novanta giorni alla data di richiesta

del trattamento, compresi gli apprendisti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori somministrati, i soci lavoratori che abbiano instaurato con le cooperative un rapporto di lavoro subordinato e i lavoratori agricoli, per periodi anche non continuativi di sospensione o di riduzione di orario verticale od orizzontale della durata complessivamente non superiore a 3 mesi e comunque non eccedenti il 31.3.2014, che abbiano avuto inizio nel 2014.

10. I datori di lavoro, ai fini del perfezionamento dell'iter di concessione del trattamento di cui al punto 9, stipuleranno previamente gli accordi sindacali, che dovranno evidenziare tra l'altro:

- a. l'impossibilità per il datore di lavoro di accedere alla CIGS, alla CIGO o ad entrambe in base alla vigente normativa;
- b. l'avvenuto utilizzo da parte del datore di lavoro richiedente di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa ovvero la non riconducibilità della situazione di crisi nelle causali degli eventuali strumenti disponibili;
- c. che i lavoratori i quali vengono collocati in CIG non beneficiano, per il periodo di sospensione, di altre prestazioni previdenziali e assistenziali connesse alla sospensione dell'attività lavorativa;
- d. la causale della richiesta di CIG in deroga, che deve consistere in una situazione di crisi, non implicante cessazione di attività, la quale tragga origine dall'attuale, complessa, congiuntura economica;
- e. le motivazioni specifiche dell'intervento di CIG in deroga richiesto, anche con riferimento alle prospettive di rientro del personale coinvolto al termine dell'intervento medesimo, con l'indicazione degli elementi tali da evidenziare la coerenza fra la causale della richiesta, il periodo di trattamento richiesto e la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni di orario;
- f. il periodo e il numero dei lavoratori per i quali è richiesto il trattamento di CIG in deroga, con la programmazione delle sospensioni e delle riduzioni dell'orario di lavoro, verticali od orizzontali;
- g. l'indicazione dell'eventuale parziale esubero occupazionale, accompagnata da un piano di gestione del medesimo.

11. Fermo restando tutto quanto altro previsto dal punto 10, in via eccezionale il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere concesso anche in assenza della causale di cui al punto 10, lettera d), purché risultino soddisfatti tutti i seguenti requisiti:

- a) la CIG in deroga non sia richiesta a fronte di una cessazione di attività;
- b) risulti la sussistenza di condizioni eccezionali a fondamento della richiesta di CIG in deroga, anche con riguardo alla sussistenza di documentate prospettive di mantenimento dell'attività e di salvaguardia almeno parziale dei livelli occupazionali, che verrebbero pregiudicate dal mancato ricorso all'intervento di CIG in deroga.

Nell'ipotesi di cui al presente punto, il trattamento di integrazione salariale in deroga è autorizzato dal Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e

ricerca secondo il procedimento di cui al punto 13, sentito il Tavolo regionale di concertazione.

12. Gli accordi sindacali di cui al punto 10 sono stipulati presso gli enti bilaterali, per i settori in cui questi sono operativi, ovvero, nel caso contrario, con le Organizzazioni sindacali provinciali.

13. La domanda per il trattamento di cui al punto 9 a cui deve essere allegato l'accordo sindacale di cui al punto 10, è presentata on line sul sistema Adeline, entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, dal datore di lavoro richiedente al Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca che autorizza l'intervento richiesto sulla base della documentazione prodotta ovvero di ulteriori integrazioni documentali richieste dal Servizio medesimo. Nello stesso termine, il datore di lavoro provvede a presentare all'INPS provinciale, esclusivamente in via telematica, il modello SR 100 con allegato l'accordo sindacale di cui al punto 10.

14. Al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie, la domanda di CIG in deroga deve indicare come modalità di erogazione ai lavoratori delle provvidenze il pagamento diretto delle medesime da parte dell'INPS. Nel caso di diversa indicazione nella domanda, il Servizio lavoro e pari opportunità provvede in ogni caso ad autorizzare il trattamento di CIG in deroga con la modalità del pagamento diretto.

15. Ai fini dell'autorizzazione del trattamento di cui al punto 9 ciascun datore di lavoro può sottoscrivere un numero massimo di due accordi della durata massima complessiva di tre mesi. Con riferimento al singolo lavoratore, la sospensione o la riduzione oraria disposta in base a ciascun accordo deve avere una durata complessiva minima di otto ore (quattro ore in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali) delle quali, qualora risultino interessate più giornate lavorative, almeno due ore non frazionabili per ciascuna giornata lavorativa (almeno un'ora non frazionabile in caso di lavoratori a part time fino a 20 ore lavorative settimanali).

16. I datori di lavoro comunicano al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale. Qualora si intenda utilizzare nel periodo autorizzato, anche con riferimento ad un singolo lavoratore, un numero di ore di CIG in deroga superiore a quello risultante dalla programmazione allegata all'accordo sindacale, deve essere trasmesso al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione un accordo sindacale integrativo entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello in cui è iniziato il maggiore utilizzo di ore di CIG in deroga. L'accordo integrativo non viene computato ai fini del limite massimo di cui al punto 15.

17. Il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere immediatamente autorizzato, nei limiti di cui ai punti da 9 a 15, a favore di imprese che abbiano iniziato il procedimento di autorizzazione del trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o straordinaria, limitatamente agli apprendisti, ai lavoratori a

domicilio e ai lavoratori somministrati i quali non possano beneficiare del trattamento di cui all'articolo 3, commi 17 e 18, della legge 92/2012, o l'abbiano esaurito. L'utilizzo della cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti, per i lavoratori a domicilio e somministrati deve essere coerente con i periodi di ricorso alla cassa integrazione ordinaria o straordinaria richiesti dall'impresa medesima per gli altri lavoratori.

18. Le imprese artigiane iscritte all'EBIART stipulano gli accordi di cui al punto 10 presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale. Le domande di CIG in deroga relative ad accordi sottoscritti ai sensi del presente punto sono presentate, secondo le modalità di cui al punto 13, al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione esclusivamente per il tramite dell'EBIART.
19. Le imprese operanti nel settore del commercio, turismo e servizi, prive degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa iscritte all'EBITER stipulano gli accordi di cui al punto 10 presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
20. Le imprese operanti nel settore della panificazione, prive degli ammortizzatori sociali previsti dalla vigente normativa iscritte all'EBIPAN stipulano gli accordi di cui al punto 10 presso la competente sede territoriale dell'ente bilaterale.
21. Sono possibili in via eccezionale concessioni, per periodi anche non continuativi complessivamente non superiori a tre mesi e comunque non eccedenti il 31.3.2014, del trattamento di integrazione salariale in deroga per i lavoratori sospesi nel 2014 da imprese che, pur essendo destinatarie di trattamenti sia di integrazione salariale ordinaria che di integrazione salariale straordinaria, non possano, in relazione alla singola causale dell'intervento di CIGS, ricorrere a quest'ultima né ad alcun altro ammortizzatore sociale previsto dalla vigente normativa nazionale, ivi compreso il contratto di solidarietà difensivo, nelle seguenti ipotesi:
 - 1) nell'ipotesi di CIGS per crisi aziendale non implicante cessazione di attività, qualora l'impresa non possa richiedere il trattamento al Ministero del lavoro per il mancato decorso del periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione (articolo 1, comma 5, della legge 223/1991) ovvero per il superamento del limite di durata complessiva di 36 mesi di CIGS nell'arco del quinquennio (articolo 1, comma 9, della legge 223/1991);
 - 2) nell'ipotesi di CIGS per crisi aziendale implicante cessazione di attività;
 - 3) nell'ipotesi di CIGS per ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione, qualora l'impresa non possa richiedere il trattamento al Ministero del lavoro per il superamento del limite di durata complessiva di 36 mesi di CIGS nell'arco del quinquennio (articolo 1, comma 9, della legge 223/1991);
 - 4) nell'ipotesi di CIGS per procedure concorsuali, qualora sia stata autorizzata dal Ministero del lavoro la proroga del trattamento ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della legge 223/1991 e il relativo periodo sia esaurito;
 - 5) nell'ipotesi di CIGS per procedure concorsuali, qualora non sussistano le condizioni per richiedere al Ministero del lavoro la proroga del trattamento ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della legge 223/1991.

In sede di esame congiunto presso il Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca sono esaminati:

- a) nelle ipotesi di cui ai numeri 1) e 3), la sussistenza rispettivamente dei requisiti rispettivamente previsti dai decreti ministeriali 18 dicembre 2002 n. 31826 e 20 agosto 2002 n. 31444;
 - b) nelle ipotesi di cui ai numeri 1) e 3), il programma di interventi che l'impresa intende realizzare durante il periodo di intervento in deroga, comprendente l'impegno alla salvaguardia anche parziale dei livelli occupazionali;
 - c) nelle ipotesi di cui ai numeri 1) e 3), la sussistenza di condizioni eccezionali che giustifichino l'intervento di CIG in deroga richiesto, con riguardo alle prospettive di mantenimento dell'attività aziendale e di salvaguardia anche parziale dei livelli occupazionali, che verrebbero pregiudicate dal mancato ricorso all'intervento di CIG in deroga;
 - d) nell'ipotesi di cui al numero 2), la sussistenza di fondate prospettive di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione;
 - e) nell'ipotesi di cui al numero 4), la sussistenza di fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti e le ragioni che non hanno consentito la realizzazione di tali prospettive nel corso del periodo di proroga della CIGS;
 - f) nell'ipotesi di cui al numero 5), la sussistenza di fondate prospettive di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali pur in assenza di prospettive di continuazione o ripresa dell'attività tramite la cessione, a qualunque titolo, dell'azienda o di sue parti;
 - g) in tutte le ipotesi, qualora la salvaguardia dei livelli occupazionali sia possibile solo in misura parziale, l'indicazione delle ricadute positive dell'intervento di CIG in deroga sulla gestione delle eccedenze occupazionali (a titolo esemplificativo, in vista della maturazione dei requisiti per il trattamento pensionistico);
 - h) in tutte le ipotesi, l'impossibilità di ricorrere alla CIGS o ad altro ammortizzatore sociale previsto dalla vigente normativa nazionale, ivi compreso il contratto di solidarietà difensivo.
22. Nell'ipotesi di cui al punto 21, la domanda di concessione del trattamento è presentata, entro 20 giorni dall'inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, on line sul sistema Adeline al Servizio lavoro e pari opportunità della Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca, che provvede all'espletamento dell'esame congiunto della domanda e autorizza l'intervento richiesto sentito il Tavolo regionale di concertazione. Nelle ipotesi di cui al punto 21, numeri 4) e 5), la domanda di concessione del trattamento, predisposta dal curatore o dal commissario giudiziale, deve essere corredata da una relazione sulla sussistenza degli elementi di cui, rispettivamente, alla lettere e) ed f) del punto medesimo.

L'Amministrazione regionale, sentito l'INPS regionale, provvederà a definire e rendere disponibile il *fac simile* della domanda, con indicazione analitica della documentazione da allegare alla medesima. Nello stesso termine, il datore di lavoro provvede a presentare all'INPS provinciale il modello SR 100.

23. La cassa integrazione in deroga può essere autorizzata dopo l'utilizzo da parte delle imprese di tutti gli strumenti previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni dell'attività lavorativa, ivi compresi i contratti di solidarietà difensivi. Per le imprese che non rientrano nell'ambito della vigente legislazione in materia di ammortizzatori a regime, l'accesso alla cassa integrazione guadagni in deroga può essere autorizzato direttamente, ove spettante. In particolare, con riferimento ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di cui all'articolo 3, commi 17 e 18, della legge 92/2012 l'eventuale ricorso all'utilizzo del trattamento di cassa integrazione in deroga è in ogni caso subordinato all'esaurimento dei periodi di tutela di cui alle disposizioni medesime, fermo restando che, nelle ipotesi in cui manchi l'intervento integrativo degli enti bilaterali, i predetti periodi di tutela si considerano esauriti e i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga alla normativa vigente, e ferma restando la possibilità di autorizzare immediatamente la concessione del trattamento in deroga per riduzione di orario orizzontale. Fermi restando i limiti massimi di utilizzo di cui ai punti 9 e 15, il Servizio lavoro e pari opportunità della Regione provvede altresì ad autorizzare la CIG in deroga a copertura dei periodi di sospensione o di riduzione di orario per i quali risultino essere stati richiesti i trattamenti di cui all'articolo 3, commi 17 e 18, della legge 92/2012 e l'INPS abbia rigettato le relative istanze, a condizione che risultino essere stati rispettati i termini di presentazione all'INPS delle domande di accesso a tali ultimi trattamenti.
24. Le domande di autorizzazione della cassa integrazione in deroga in base alla presente intesa possono essere presentate al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione a decorrere dall'1 gennaio 2014.
25. Tutti i trattamenti di cui al presente accordo sono concessi ed erogati fino a capienza delle risorse disponibili assegnate allo scopo alla regione Friuli Venezia Giulia.
26. E' autorizzata la concessione del trattamento di CIG in deroga per periodi iniziati nel 2014 e comunque non eccedenti il 31.3.2014 a favore di lavoratori di imprese che svolgono operazioni e servizi portuali nel Porto di Trieste e del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958. Gli interventi sono autorizzati nel rispetto delle condizioni previste, rispettivamente, dagli accordi di data 2 luglio 2009 e 30 luglio 2009. Per tutto quanto non previsto dai citati accordi speciali trova applicazione la presente intesa. A modifica del punto 3 dell'accordo del 2 luglio 2009, mensilmente la somma dei turni effettivamente svolti da un operaio e di quelli per cui è richiesta la CIG in deroga non deve eccedere i 24 ovvero i 26 turni/mese, a seconda del numero massimo di giornate di lavoro mensili previste dal contratto collettivo di lavoro applicato al singolo lavoratore. Nell'accordo del 30 luglio 2009 è soppresso il punto e) delle premesse, con conseguente possibilità di autorizzare la CIG in deroga, nel rispetto delle altre previsioni dell'accordo medesimo, anche

per i periodi di fermo pesca del 2014 che verranno individuati dal competente Ministero, in conformità alle indicazioni operative che verranno adottate dall'INPS. A modifica del punto 5 dell'accordo del 2 luglio 2009 e del punto 5 dell'accordo del 30 luglio 2009, i datori di lavoro comunicano al Servizio lavoro e pari opportunità della Regione, entro il quindicesimo giorno del mese successivo, l'ammontare delle ore di CIG in deroga effettivamente utilizzate in ciascun mese con riferimento a ciascun lavoratore ricompreso nell'accordo sindacale.

Il trattamento di CIG in deroga a favore del personale imbarcato di imprese del settore della piccola pesca di cui alla legge 250/1958 può essere autorizzato in base alla presente intesa esclusivamente nell'ipotesi in cui il medesimo trattamento non possa essere richiesto in base agli accordi governativi di data 8 settembre 2010, di data 17 luglio 2012 e di data 29 luglio 2013 per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga nel "Settore pesca".

27. Sulla base dei dati trasmessi dall'INPS regionale e dai competenti uffici regionali, l'Amministrazione regionale provvede al monitoraggio dell'attuazione del presente accordo predisponendo apposite relazioni periodiche.
28. Il Servizio lavoro e pari opportunità della Regione provvederà a notificare il presente accordo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Letto, confermato e sottoscritto.

- L'Assessore regionale al lavoro, formazione, istruzione, pari opportunità, politiche giovanili e ricerca

- per la CGIL regionale

- per l'Unione sindacale regionale C.I.S.L.

- per l'Unione sindacale regionale UIL

- per l'U.G.L. Unione regionale

- per l'Unione sindacale regionale CISAL

- per la Confsal Friuli Venezia Giulia

- per la C.U.B. – RdB

- per l'Unione regionale Federmanager CIDA

- per la Federazione regionale piccole e medie industrie del Friuli Venezia Giulia

- per la Confindustria Friuli Venezia Giulia

- per Confartigianato Federazione regionale artigiani piccole e medie imprese del Friuli Venezia

- per la CNA – Confederazione nazionale dell’artigianato e della piccola e media impresa del Friuli Venezia Giulia

- per l’Unione regionale economica slovena

- per l’Unione regionale del commercio e del turismo del Friuli Venezia Giulia

- per la Lega delle Cooperative del Friuli Venezia Giulia

- per l’Unione regionale della Cooperazione del Friuli Venezia Giulia

- per l’Associazione generale cooperative italiane Federazione regionale del Friuli Venezia Giulia

- per la Federazione regionale Coldiretti

- per la Confederazione italiana Agricoltori

- per la Federazione regionale Unione Agricoltori del Friuli Venezia Giulia

- KMECKA ZVEZA Associazione Agricoltori

- Consigliere regionale di parità

- per la Commissione regionale ABI del Friuli Venezia Giulia

- per la Confesercenti Friuli Venezia Giulia

- per la Confederazione delle Professioni

- per la Confedertecnica

- per la COLAP Professioni

- per la Consulta regionale dei disabili

- per l'EBIART Friuli Venezia Giulia

- per l'EBITER Friuli Venezia Giulia

- per l'INPS Friuli Venezia Giulia

- per il Ministero del lavoro – Direzione regionale del lavoro Friuli Venezia Giulia
